

INDEX

働きやすい職場づくりシンポジウム P.2

- 株式会社アラマキ
- 株式会社ハヤブサドットコム
- シーデーピージャパン株式会社

県内企業の好事例紹介

- 株式会社東武宇都宮百貨店 P.6
- 株式会社足利銀行 P.7
- 社会福祉法人敬愛会 P.8
- 社会福祉法人飛翔会 P.9
ちゅーりっぷ保育園
- 株式会社野澤實業 P.10
- 社会福祉法人晴桜会 P.11
つばきハウス
- 株式会社 TAKK P.12
- 株式会社日本政策金融公庫 P.13
宇都宮支店・佐野支店
- トランコム SC 株式会社 P.14
- ピジョン真中株式会社 P.15
- 株式会社たいらや P.16
- 松井電器産業株式会社 P.17
- 株式会社虎昭産業 栃木工場 P.18
- yoboiryo 株式会社 P.19

WADEWADE(和で輪で)

訪問介護ステーション

誰もが働きやすい職場を目指す

仕事と家庭の両立

栃木県
版

好事例集



働きやすい職場づくりパネルディスカッション

県では、仕事と家庭の両立に向けた取組を推進していくため、平成27年9月8日、働きやすい職場づくりに積極的に取り組む県内事業所の人事労務担当者等に御参加いただき、(有)フェードイン工藤敬子さんをコメンテーターに迎え、「働きやすい職場づくりパネルディスカッション」を開催しました。県内先進企業の取組を御紹介いたします！

パネリスト

- 荒牧 菜苗さん 株式会社アラマキ 常務取締役
- 岡田 梨奈さん 株式会社ハヤブサドットコム 人事統括部課長
- 菊元 功さん シーデーピージャパン株式会社 管理部長兼障がい者雇用定着支援事業部長
- 中井 智子さん 東京弁護士会所属 中町誠法律事務所

なぜ、働きやすい職場づくりが必要なのか。

工藤 仕事と家庭の両立というと、義務的なものではなく、「取り組めたらいいな」と考えている企業が多いかもしれませんが、一部の企業は、既に経営戦略として仕事と家庭の両立に取り組んでいます。

今や、良い人材の確保や出産・介護による離職問題はもとより、

生産性を高めなければ生き残れないというスタンスで、仕事と家庭の両立に取り組むことが必要です。

工藤 敬子さん

NHK宇都宮放送局でキャスター、リポーターを担当。平成17年有限会社フェードインを設立。ワーク・ライフ・バランスコンサルタントとして、講演、コンサルティング事業を展開。



会社での仕事と家庭の両立の状況はいかがですか。また、どのような取組を行っていますか？

魅力的な人材を育てるための制度

荒牧 弊社は、もともと全社員が残業の少ない環境であると同時に、休みを自由に柔軟に取れる体制が自慢でもあります。育児に積極的なイクメンも多いです。

私は、採用担当もしており、毎年数十名の二十代の求職者と接点を持つ機会がありますが、最近は、ワーク・ライフ・バランスや会社の福利厚生・社風を重視し、やりがいや自分の心の満足度を大切にすることが多いように感じます。

取組としては、まず、1時間単位で取得することができる有給休暇制度を整備しています。使い方は自由で、看護・介護休暇につい

ても1時間単位での取得が可能です。

また、男性社員向けの特別育児休暇制度を設けており、5日間の有給休暇取得を義務付けています。今後は、男性が長期の育児休業を取れるようにすることが課題です。

さらに、会社近くに単身で住む社員に対し、一人暮らし手当を支給しています。一人暮らしをすることで、仕事と私生活のバランスを考える良いきっかけにもなっているようです。

弊社は、自社製品を持つわけではなく、製品の仕入れ卸売を行っています。企業の価値は何かと言ったとき、それは「人」でした。人がいかに魅力的で商品やサービスに付加価値を付けられるかが重

要です。

仕事ばかりではなく、家庭やプライベートでさまざまな経験をしている人材に魅力が備わるのではないのでしょうか。



荒牧 菜苗さん

2002年入社。営業・事務の他、新卒採用を担当する。三代目の跡継ぎとして、現在は常務取締役を務める。

女性が継続して働ける 環境の整備

岡田 弊社では、**短時間正社員制度**を実施しております。スタッフ管理部門が、子育て世代の従業員の勤務時間を把握し、時間どおりに帰れる環境を整備しています。周囲も「時間ですよ」と声を掛け合える風土があります。

子を持つ社員は、早朝打合せに遅れて参加することを許可しており、また、朝早く出社した場合はその分早く帰れるよう柔軟に対応しています。

さらに、出産後も職場復帰できる環境を整えるため、**社内託児所**を設置しています。

会社の運営時間に合わせて開所しているので、安心して子供を預け、働くことができます。

託児所を設置したことにより、**従業員の定着率向上**、ひいては採用の際の大きな強みになると考えています。

短時間勤務制度や託児所は、入社当初からの利用が可能です。

出産や妊娠を契機に退職していた優秀な女性社員の継続雇用の実現だけでなく、待機児童の問題を抱えていた女性が、実際にこの制度を利用し入社しています。

工藤 岡田さんは、双子のお子さんがいらっしゃるとのことですが、妊娠が分かったとき、職場復帰に

不安はありませんでしたか？

岡田 復帰できる環境が整っていましたので、戸惑いはありませんでした。現在は短時間正社員制度を利用しています。



岡田 梨奈さん
2000年に入社。総務部にて主任・係長職を務めたのち、現在は人事統括部課長を務める。

派遣社員が働きやすい 職場環境の構築

菊元 弊社は、派遣業を営んでおり、**生き残りをかけた企業改革**として、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

その背景としては、リーマンショックのときに一人ひとりのレベルを上げる必要があったこと、また、外的要因として、派遣の「足きり」が横行したことで、派遣業界全体が良くない印象を持たれたことがあります。そこで、働き方を改善し、認められるよう取り組んできました。

その中で、女性が活躍できる職場とするため、派遣社員にも**育児休業制度**の適用や**休業手当**の支給要件を満たす取組を実施してきました。さらに、経営理念の「雇

用創造」のもと、高齢者や障害者、いわゆる「就職弱者」と呼ばれる方たちが自分の能力を生かすための取組を行っています。

工藤 取組の効果はいかがですか。

菊元 弊社は製造・技術系の人材派遣を行っていますが、従来、これらは女性が少ない分野です。しかし、取組の結果、女性の割合が38%まで増加しました。派遣先企業でも育児休業の認識が深まっています。

人材を確保するための手段として、派遣社員の休みの多様化など、福利厚生の実施を推進してきました。

近年、従業員を新たに1人採用するためには、多大な費用と労力が必要となります。採用のための

費用を福利厚生の実施に当て、今いる人材を育てていくという考え方もあるのではないのでしょうか。福利厚生の実施に取り組むことは、企業価値を上げ、従業員の満足を生み出し、定着率を向上させます。



菊元 功さん
2008年入社。管理部において人事・総務を経験し、現在は管理部長兼障がい者雇用定着支援事業部長を務める。

弁護士の立場から、現状をどう捉えていますか？

法律の先を行く制度を

中井 これまでの各法律改正の根底にあるものは、ワーク・ライフ・バランスであり、なお一層、仕事と家庭の両立ができるような方向で法改正が進むことが予想されます。

しかし、法で定められるとおり、子どもが1歳になるまで従業員に育児休業を取得させれば大丈夫かという、そういうわけにはいき

ません。法律だけでは労働者を支援するには不十分です。

そこで、現場を見る目が必要になります。労働者のニーズに合致する勤務制度は、その企業のみが作ることが可能です。法律の一步先を行く制度構築を進めることが必要です。

少子高齢化社会では、ライフステージの変化を理由に仕事からリタイアしないような環境を構築することが非常に大切です。



中井 智子さん
平成11年弁護士登録。労働事件（使用者側の立場）を専門とする。

今後、どのような取組が必要だと考えていますか？

荒牧 長時間勤務を無くすことが大切だと考えています。

働く女性同士が集まり、情報交換を行う会を主催していますが、その中で「会社の制度は整っているが、それを利用しやすい風土がない」という意見をよく聞きます。

今、管理職として働いている方

は男性がほとんどで、家庭に関わらず、仕事一筋で働いてきた方が多いのではないのでしょうか。そのような猛烈な働き方しか認められない会社風土ですと、時間に制約のある働き方が必要な人は、能力があっても同じ土俵に上がれず、評価されにくくなってしまいます。

猛烈社員のみが尊重される職場ではなく、いろいろな属性の人が活躍できる働きやすい職場こそ、良い人材が集まるのではないのでしょうか。

経営者や管理職の意識を変える活動が必要だと考えています。

岡田 現在、改善提案箱を設置し、職場改善に従業員の考えを取り入れる活動を行っています。改善提案は、内容を問わず、1件につき500円を従業員に支給しています。働く環境が改善していくことを従業員に見せることで、個々人にいい会社にしようという意識を持た

せることが狙いです。

また、女性管理職の育成研修や、仕事と家庭の両立について男性従業員の理解を深めるための研修をこれからも継続し、女性が活躍できる環境を整備していきます。

今後は、個別の家庭環境に応じたフレキシブルな働き方を、例え

ば、フルタイム勤務と短時間勤務を組み合わせた勤務体制（今日は8時間勤務、明日は6時間勤務など）を実現させたいと検討しています。高い従業員満足度から高い顧客満足度を実現できるよう、働きやすい職場づくりを推進していきます。

菊元 弊社の事務部門の多くは女性の主婦層ですが、その方たちが長く勤められるよう、個々の生活に合わせ勤務時間を個別に調整しています。同じ人に長く勤めてもらうことによる、「業務の効率が上がる」、「残業が減る」といったメリットを大切にしています。また、

派遣先から選ばれる人材を育成するためにも、長く働き技術を身に付けてもらう必要があります。

ワーク・ライフ・バランスに関する取組は、短期的に見ると経費はかかりますが、優秀な人材という企業への大きな見返りが期待できます。

また、弊社では、主に男性が担当していた営業管理職に女性を抜擢しました。その結果、きめ細やかな対応により営業のトップは女性となりました。従来の性別的役割分担意識を撤廃し、企業を変えていかないと、企業は生き残れないと考えています。

最近の相談事例などから、企業が注意すべき点がありますか？

中井 「マタニティ・ハラスメント」について、注意を促したいと思います。

最高裁は、平成26年に、妊娠中に軽易業務に転換してもらうよう申請した女性労働者が、それを機に降格をされ、復帰後も降格したままであった事案について、この降格は男女雇用機会均等法における「不利益取扱い」にあたるため、違法だと判断しました。

妊娠中あるいは出産後の復帰時、体調の面などから妊娠前のような働き方が難しくなることはありえます。しかし、妊娠や出産を契機として、降格させたままにすることは、妊娠又は出産を契機とした

不利益取扱いであり、これは法に違反することになるので注意しなければいけません。

また、妊娠や出産に関係なく、もともとパフォーマンスに問題があると判断していた労働者に対して、それまで何ら対応をせず、妊娠や出産等で長期に休業に入ることを契機に対応を検討しようとするケースもあり得ますが、外形上は、妊娠や出産による不利益取扱いとなります。結局は、これまできちんと労務管理をしてこなかったことにほかなりません。

妊娠や出産を契機にした安易な降格や配転等は慎むべきです。

総論

働きやすい職場づくりの好循環

工藤 御紹介いただいた好事例について、環境や職種が異なるため「同じような取組は難しい」と感じている方も多岐にわたるかもしれません。

しかし、これを機会に今何が自社の課題なのかをしっかりと把握し、その解決策について何ができるのか、考えることを始めていたきたいと思います。

未だに、第一子出産を機に6割の女性が仕事を辞めています。こ

れは組織にとって大きな損失です。また、これからは育児だけではなく、介護をしながら働く時代となります。今から仕事と家庭が両立できる環境の整備を進めていくことが大切です。

そのためには、問題の神髄を事業所の中で見るのが重要であり、社員からの声を吸い上げることが必須となります。

その取組が働きやすい職場づくりにつながり、**社員が長く働き、良い人材が集まる好循環**を生み出します。



貴重なお話を
ありがとうございました!!



●企業概要●

◆株式会社アラマキ◆

昭和20年10月創業
従業員数：61名
事業内容：機械・工具の総合卸売業
所在地：〒321-0912
宇都宮市石井町3413-61
TEL：028-612-6755
URL：<http://www.alamaki.co.jp/>



◆株式会社ハヤブサドットコム◆

昭和35年8月創業
従業員数：280名
事業内容：移動体通信事業、
NTTドコモの携帯電話の販売等
所在地：〒321-0106
宇都宮市上横田町853番地
TEL：028-659-8823
URL：<http://www.hayabusa.com/>



◆シーデーピージャパン株式会社◆

昭和62年4月設立
従業員数：52名（契約社員も含む）
派遣社員1,500名
事業内容：総合人材サービス業
所在地：〒321-0942
宇都宮市峰2丁目2-1
TEL：028-651-6123
URL：<http://www.cdpjp.com/>



株式会社東武宇都宮百貨店

○株式会社東武宇都宮百貨店の概要○

昭和33年6月2日設立

従業員数：562名（男性173名、女性389名）

事業内容：百貨店業

所在地：〒320-8560 宇都宮市宮園町5-4

T E L : 028-651-5845

U R L : <http://www.tobu-u-dept.jp/>

女性の活躍推進で、新しい価値の創造と生産性の向上を！

取組の ポイント

- ◆ 「女性活躍アクションプラン」を策定しています！
- ◆ 女性管理職比率の目標値を設定しています！
- ◆ 「TOBU女性塾」を開講し、女性従業員の知識向上を図ります！



Q. 具体的な取組について教えてください。

平成23年に「女性活躍推進アクションプラン」を策定し、以下のような取組を行っています。

1. 女性管理職比率の目標値を設定

課長以上を10%以上、係長以上を30%以上、課長試験チャレンジ率を80%以上、係長試験チャレンジ率を50%以上とする目標を設定しています。

2. 「TOBU女性塾」を開講

女性従業員を対象に、労務管理や経営分析など、これまで業務上携わる機会の少なかった知識や業務の流れについて学ぶ機会を設けています。講座の中では、女性従業員同士のネットワークを構築することや、社内外で活躍する役職者と交流して、「私もできる」という意識を持ってもらうことも重視しています。

3. キャリア形成の意識付け

管理職候補の女性に対して、中堅研修等でキャリアアップの作成等を行っています。

4. ワーク・ライフ・バランスの推進

女性が昇進を目指すことを躊躇する理由として、仕事と家庭の両立への不安が挙げられるため、全社的に時間外労働の削減に取り組んでいます。

Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください。

当社では、従来から女性の従業員が多かったこともあり、育児・介護休業や短縮勤務等は法律を上回る制度を整備してきました。

その結果、女性の勤続年数は長くなりましたが、女性が店頭での販売担当、男性が企画・交渉・商品管理の担当といった固定的な分担は依然残っていました。

そうした男女の仕事の垣根をなくして、現場の力を企画や仕入れにも活かしていこうということで、女性活躍推進プロジェクトを始めました。

Q. 取組の効果はいかがですか。

管理職に占める女性比率が増加しました。課長以上は平成23年の5.8%から平成26年には9.1%に、係長以上は平成23年の22.9%から平成26年には30.4%になりました。

女性従業員は売場で直接お客様に接してきた経験から、お客様のニーズをよく把握しており、それを企画にも活かしていくことが期待されています。

Q. これまでの取組の中でどのような課題がありましたか。

上司は、女性の家庭事情等に配慮するつもりで、おもしろいやすい男性に仕事を割り振ってしまいがちですが、それは女性が幅広い経験を積む機会を奪うことにもなります。

女性の活躍を推進するためには、上司が女性の家庭状況なども理解しつつ、チャレンジを後押しすることが必要です。

当社では役職者向けの研修を毎年行っており、また、人事考課の項目に「女性活躍を推進しているか」という視点を追加しました。

Q. 会社から一言・・・

女性活躍推進の取組により、いきいきと活躍できる職場づくりを目指し、お客様に喜んでいただける魅力ある百貨店づくりに繋げていきたいと思っています。

株式会社足利銀行

○株式会社足利銀行の概要○
明治28年10月1日創業
従業員数：4,492名（男性：1,926名、女性：2,566名）
事業内容：銀行業

所在地：〒320-8610 宇都宮市桜4-1-25
TEL：028-622-8411
URL：http://www.ashikagabank.co.jp/

女性の能力発揮に積極的な
企業

男女とも生き生き働くことができる職場を目指して

取組の
ポイント

- ◆ 中期経営計画の「人材力強化」の一環として「女性の活躍機会の拡大」を掲げています！
- ◆ 女性の役職登用に向けた取組を行っています！
- ◆ 独自の人事制度を導入し、育児・介護期間中の職員の就業を支援しています！

Q. 具体的な取組について教えてください。

中期経営計画の「人材力強化」の一環として「女性の活躍機会の拡大」を掲げ、次のような取組を行いました。

1. 女性管理職・監督職への積極的登用を取組目標に設定
2. 入行15年以内の女性係長を対象に「あしぎん女性塾」を開催
チームマネジメント力の育成や、よりレベルの高い仕事に取り組む意欲・意識の醸成を図っています。
3. 管理職候補の女性の研修受講を促進
「女性代理キャリアアップ講座」等の研修や外部研修に積極的に参加させています。
4. 育児休業中の行員向けの研修会の開催
業務に関する情報提供や育児休業中の行員同士での情報交換などを通して、スムーズに職場復帰ができるように支援しています。

Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください。

当行は女性の従業員が非常に多く、パートタイマーを含めると半分以上が女性です。

優秀な女性がたくさんいるにもかかわらず、ライフイベントによる環境の変化、従来からの固定観念等により、女性の能力を組織として十分に活かしていない状況がありました。女性活躍の推進に関する取組を一層強化するため、人事部方針として「女性行員等の活力向上策の検討」を主要施策に盛り込み、検討を始めました。

Q. 取組の効果はいかがですか。

係長クラスに占める女性の割合は、平成24年の38.0%から平成26年は40.0%に、課長クラスに占める女性の割合は、平成24年の2.6%から平成26年の3.4%に増加しました。

組織における女性活躍の取組の定着、浸透は一朝一夕で実現するものではありませんが、人材を活かす意味でも、継続的に体制を整備することにより、管理職候補となる女性を増やしていきたいと考えています。

Q. これまでの取組の中で、どのような課題がありましたか。

「女性が活躍できる職場作りプロジェクトチーム」

を設置し、全従業員を対象に「女性が活躍できる職場作り」に関するアンケートを平成25年10月に実施しました。

アンケートでは、女性の活躍促進について、男女とも9割近くが賛成しているという結果が出ましたが、どこまで上位職を目指したいかという設問に対しては、男性は、女性行員に「役員」や「支店長」までを目指してほしいと回答した人が多かったのに対し、女性は、管理職手前の「代理」「係長」までという回答が最も多く男女間の認識のギャップが見られました。

そうした認識の背景として、家事・育児の負担や長時間労働などが女性活躍の障壁となっていることや、女性が管理職に就くことをイメージしにくいことなどが考えられます。

Q. これからの課題はどのようなことがありますか。

平成26年10月に人事制度の改定を行い、「再雇用制度」「職位復職制度」「半日休暇制度」を新設しました。

中でも「職位復職制度」については、当行が独自に制度設計したもので、育児・介護期間中において、本人希望により職位を一旦下げ、期間経過後に従来の職位に戻ることができるというものです。この制度により、結婚・出産前に上位職を目指して着実にキャリアアップし、育児・介護期間中は業務の負担を軽減し、状況が一段落してから、再び役職に就いて活躍することを想定しています。

会社から一言・・・

今後とも地域のお客さまに対して、常に質の高い金融サービスの提供ができるように、人材力の強化に一層努めてまいります。



社会福祉法人敬愛会

○社会福祉法人敬愛会の概要○

昭和56年6月設立

従業員数：113名（男性31名、女性82名）

事業内容：社会福祉事業（特別養護老人ホーム等の経営）

所在地：〒321-0605 那須烏山市滝田1867-3

T E L : 0287-84-1176

U R L : <http://www.1a.biglobe.ne.jp/syahukukeiaikai/index.html>

"つながりをチカラに" 私たちは地域に愛される法人を目指します

取組の ポイント

- ◆ 「事業所内保育施設」を運営しています！
- ◆ 専任の相談員が、従業員の妊娠・出産・育児・介護についての相談に応じます！
- ◆ 子育て期に配慮した配置や勤務体制を取っています！

Q. 具体的な取組について教えてください。

1. 平成26年2月に事業所内保育施設を開設しました。
保育時間は6時30分から22時30分までで、急な保育延長にも対応しています。
2. 雇用推進相談室を設置し、専任の相談員が妊娠・出産・育児・介護についての相談に応じています。
育児休業者に対しては、随時面談を行い、復帰への不安を解消できるようにしています。
3. 育児に配慮した配置や勤務体制を取っています。
法人が運営する事業所が4か所あるため、夜勤や早番のない事業所に配置したり、短時間勤務を利用することが可能です。

Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください。

当法人では職員の約7割が女性であり、なかでも20歳～30歳代の若い職員が多いため、出産や子育てによる離職を防ぐことが重要です。

多くの職員はシフト制で勤務しており、一般の保育所の開所時間が合わないため、育児をしながら仕事を続けることが難しいことがありました。そのため、早朝や夜間も対応できる事業所内保育施設を開設しました。

また、妊娠・出産・育児・介護等の相談に細やかに対応するために、専任の相談員がいる雇用推進相談室を設置しました。

Q. 取組の効果はいかがですか。

現在、6名の職員が保育施設を利用しています。事業所内にあるため、他の保育所に送迎する時間を短縮することができ、お子さんの急な発熱等の際にも、すぐに迎えに行くことができます。

やむを得ず急な残業になった場合にも、追加料金なしで延長保育を利用できるので、職員が安心して働くことができます。

労務管理の面でも、柔軟なシフトを組みやすいというメリットがあります。

Q. 取り組む上での課題や心掛けている点がありますか。

保育施設の建設・運営にはコストがかかりますが、職員が働きやすい環境を整え、継続勤務してもらうための投資と考えています。

また、雇用推進相談室で受けた相談については、必要に応じて、看護師や栄養士など専門の職員が問題解決の援助をします。

Q. 気付いた点や課題のようなものがありましたらお聞かせください。

これからは、職員のスキルアップ（資格取得等）を法人がバックアップしていきたいです。

仕事や育児をしながら資格取得等にチャレンジするのは簡単ではありませんが、各職員が将来を見据えてスキルを向上させ、前向きに仕事に取り組んでいけるように支援していきたいと考えています。

会社から一言・・・

敬愛会は、長年にわたって培ってきた経験や資源を生かして、社会福祉の視点から介護にとどまることなく、福祉の制度の谷間で苦しんでいる方々に手を差し伸べることのできる、セーフティネットの構築を目指しています。



社会福祉法人飛翔会 ちゅーりっぷ保育園

○社会福祉法人飛翔会 ちゅーりっぷ保育園の概要○
平成15年3月19日法人認可
従業員数：23名（男性 2名、女性21名）
事業内容：乳幼児の保育業

所在地：〒329-2135 矢板市中150-389

TEL：0287-44-0763

従業員の子育てに積極的に
配慮する企業

心も体も大きくなあれ！！

取組の
ポイント

- ◆ 短時間勤務制度を整備しています！
- ◆ 退職社員を優先的に再雇用しています！



Q. 具体的な取組について教えてください。

計画的な休暇とともに子どもの体調不良等に伴う突発的な休暇も取得しやすいよう、人員配置を手厚くしています。また、本人の希望に添った時間帯で勤務できるように**短時間勤務制度**を設けています。

さらに、結婚・出産等を理由に退職した保育士等から、再就職について相談があった際には、**優先的に採用**の方針を設け、実際に再雇用した職員もいます。

なお、中途採用者でも半年経過後は、正職員として任用し、解雇等の不安を持たずに仕事に打ち込めるよう身分の安定を図っています。

他にも、「家庭的な暖かみのある保育」の実施のため、「職員とその家族は、みな家族」と考え、職員と職員の家族を交えた食事会を開催したり、職務年数に応じて給与を見直すなど給与面等でも配慮しています。

Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください。

出産・育児等で退職する職員もいました。

保育の仕事は給与の割に精神的にもつらい等と言われていますが、本園では、保育士を志した職員が長く務められるような仕組みを考えていくうちに現在の体制となりました。

Q. これからの課題はどのようなことがありますか。

保育士の確保が難しく、苦肉の策として人材派遣会社を利用したこともありました。

保育士の確保のためには、魅力ある保育園づくり、働きやすい職場づくりが必要と考え、職員の意見を積

極的に取り入れています。

また、若い職員の退職を減らすため、主任、副主任の他に各学年にリーダーを配置し、若い職員からの相談に対応できる体制を取っています。

他にも、園児のたいこ演奏など特色のある保育を行い、園のPRにも努めています。

Q. 取組の効果はいかがですか。

子育てをしながら働いている職員が半数近くおり、複数の職員が育児休業を取得後職場復帰する等、出産・育児を理由とした退職が減っています。

また、主任、副主任、リーダーが職員の育成を心掛けてきた結果、若い職員が自信を持って積極的に働くようになり、園全体の雰囲気も益々良くなってきています。

Q. これからの課題はどのようなことがありますか。

小学校や保護者及び地域との連携をより一層図り、地域の人と子どもとその家族、職員が安心して過ごす場となるよう努めていきたいと思えます。

園から一言・・・

保育園は、働く両親を支え、子どもの命を預かり、成長を見守り、心を育てるところです。子どもが安心して過ごせる環境を整えるためには、職員にも心の余裕を持ってもらいたいと思えます。

そのため、職員間で信頼関係を築きながら、お互いの意見を尊重し連携を図っています。

職員の方から一言・・・

子の体調不良等で急に休まなければならない際にも、気兼ねなく休める体制が取られているのでとても助かっています。

株式会社 野澤實業

従業員の子育てに積極的に配慮する企業

○株式会社 野澤實業の概要○

昭和41年10月設立

従業員数：94名（男性 45名、女性 49名）

事業内容：建設事業、不動産事業、飲食事業、介護事業

所在地：〒321-0921 宇都宮市瑞穂3-7-9

TEL：028-656-2851

URL：http://noz-cons.com/

地域に密着した会社で社会への貢献を目指します

取組の ポイント

- ◆ 短時間勤務制度を整備しています！
- ◆ 制度の利用促進のための個別説明を実施しています！



Q. 具体的な取組について教えてください。

平成24年に育児介護休業規則を整備しました。

就業規則には、所定労働時間を6時間とする**育児短時間勤務**の規定を設けています。

制度の利用促進を図るため、出産を控えている従業員に対して、会社の顧問の社会保険労務士から、**出産・育児に関する制度**について説明しています。

Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください。

当社は元々建設業で、男性が多い職場でした。

しかし、飲食事業や介護事業を展開する中で、女性従業員が増加したため、女性にも働きやすい環境を整える目的で、社内全体の制度を見直すことになりました。

Q. 取組の効果はいかがですか。

女性従業員の増加がきっかけで始めた取組ですが、今では、男性従業員も子どもの学校行事で有給休暇を取得するなど、波及効果が見られます。

建設部門においては、繁忙期（主に2～3月）には残業が多くなりますが、工期の都合など特段の理由がない限りは、定時に退社をしています。

Q. これまでの取組の中で、どのような課題がありましたか。

育児休業者（事務職）の代替には、派遣労働者を活用しました。

飲食事業部門や介護事業部門では、有給休暇取得の申出があった場合には、シフトの調整で対応します。急な欠員が発生したときには、建設部門にも介護の資格を持つ従業員がいるため、介護事業部門に応援要員として対応させることもあります。

Q. これからの課題はどのようなことがありますか。

建設業・介護事業・飲食事業とも、人材確保が厳しい業界です。

今後も既存の制度の活用促進のみならず、従業員のニーズに応じた制度の検討も進めながら、より働きやすい職場づくりに取り組み、人材確保と職場定着を図っていきたいと思います。



社会福祉法人晴桜会 つばきハウス

○社会福祉法人晴桜会 つばきハウスの概要○
平成23年11月11日設立
従業員数：44名（男性15名 女性29名）
事業内容：介護老人福祉業

所在地：〒325-0116 那須塩原市木綿畑529-2

TEL：0287-68-0160

従業員の子育てに積極的に
配慮する企業

遊びに行こう！つばきハウスへ

取組の
ポイント

- ◆ 希望に応じて選択できる勤務制度を設けています！
- ◆ 育児休業からの現職復帰及び退職社員の再雇用制度を整備しています！
- ◆ 10～15日間程度の体験制度「お試し勤務」を設けています！



入所者が、安定した生活を送れるよう支援するために各ユニットの職員を固定配置し、「なじみの関係」を築くようにしましたが、職員が短い間に変わってしまうのは、入所者の心理的負担も大きくなってきますので、職員に長く働いてもらえるような工夫をしています。

また、職員及び入所者の心理的負担を小さくするためにも、地域に開かれた施設運営を心がけ、地域の小学校や自治会等との交流を図るようにしています。

Q. 取組の効果はいかがですか。

職員が定着し、地域との交流を図ったことで、入所者の心の安定につながり、施設の雰囲気が良くなりました。

その結果、利用者の親族が就職を希望したり、施設実習に来た特別支援学校の生徒が継続してボランティアに来てくれるようになりました。

Q. これからの課題はどのようなことがありますか。

職員の年齢層が高い傾向にあるため、より家庭に近い雰囲気を作るためにもいろいろな年代の職員を採用していきたいと思っています。

施設から一言・・・

近隣住民、地域の小学校や自治会との交流を図り、地域に密着した施設運営をしていきたいと思っています。



Q. 具体的な取組について教えてください。

「働くスタイルの多様化とニーズの変化に法人が合わせていく」との考えのもと、働ける時間帯だけでも働いてもらえるよう、本人の希望に添ってフルタイム勤務、短時間勤務、夜勤専門勤務等を取り入れています。

併せて、家族の体調不良等による急な休暇にも対応できるように、人員配置を手厚くしています。

また、育児休業からの原職復帰や、出産・育児等を理由に退職した職員の再雇用制度も整えていますが、利用者はまだいません。

他にも、介護職に興味はあるが自信が無い方等を対象に10～15日間程度の体験制度「お試し勤務」を設けています。「やっぱり駄目だった」と辞める方もいますが、採用した方もいます。

Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください。

施設開所に併せ、介護職員等を募集しましたが、思うように職員が集まらない状況が続いていました。そこで、職員の希望に添うように短時間勤務等を導入することになりました。

Q. これまでの取組の中で、どのような課題がありましたか。

当施設は、「地域の方の暮らしの移り住み」を支援するところで、今までの生活にできるだけ近づけるようにケアをしています。

○株式会社TAKKの概要○
 平成23年4月1日開所
 従業員数：24名（男性8名 女性16名）
 事業内容：小規模多機能型居宅介護事業

所在地：〒325-0107 那須塩原市高林1931-1

TEL：0287-68-1765

住み慣れた地域ですっと暮らしていきたい！

取組のポイント

- ◆ 子どもの学校行事参加のための有給休暇取得を推奨しています！
- ◆ 急な休暇に対応できるような人員配置等の職場環境を整備しています！
- ◆ 所内勉強会の開催や資格取得促進により職員の技術向上を支援します！

Q. 具体的な取組について教えてください。

50歳代の職員が多く、子育て世代の職員は少ないですが、子どもがいる職員には学校行事へ参加するための休暇を優先したり、家族の体調不良による急な休暇にも対応できるよう、人員配置を手厚くしています。

また、親の介護のため、本人の希望でフルタイム勤務からパート勤務に変更した職員もいますし、退職して復職した職員がいるなど、柔軟な対応を取っています。

家庭の事情で現在は退職してしまいましたが、出産・産休・育休を経て職場復帰した職員もいました。

他にも、地元の小学生とのレクリエーション会や、中学生の職場体験を受け入れるなどして、地域との交流を図っています。

Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください。

介護職は人気が無く、職員の確保が難しいため、長く働いてもらいたいと思い、本人の希望に添った勤務態勢を取るようになっていきました。

また、365日・24時間運営の施設ですが、重度の入居者・利用者は多くはないので、職員の体力的な負担は少ないです。それに比べて、入居者・利用者に認知症の方が多いと、職員の精神的負担が大きくなり、負担軽減を図るためにも柔軟な勤務体制等を取ることになりました。

職員のストレスが入居者に向かないよう、定期的に個人面談をして辛いことややりたいこと等を聞くなどして、ストレス発散や職員間の人間関係にも配慮しています。

Q. これまでの取組の中で、どのような課題がありましたか。

複数の職員の休暇希望が重なった場合には、振り分けが難しくなるため、一方的に決めるのではなく、一人の負担にならないよう、当人達同士で話し合い、勤務シフトを調整してもらうようにもしました。

Q. 取組の効果はいかがですか。

職員が辞めずに長く働けるようになり、入居者等が安心して生活を送れるようになりました。

また、小学生との交流や中学生の職場体験を受け入れたことにより、入居者等の刺激にもなっています。

Q. これからの課題はどのようなことがありますか。

介護技術は日進月歩なので、職員には経験や所内での勉強会、資格取得等により、専門職としてのプライドと向上心を持って、仕事に取り組んでももらいたいと思います。

また、今後、施設での「看取り」が必要な時が来るため、人員体制を整え、介護技術のスキルアップを図っていきたいと思っています。



株式会社日本政策金融公庫 宇都宮支店・佐野支店

○株式会社日本政策金融公庫 宇都宮支店・佐野支店の概要○
昭和27年6月設立
従業員数：63名（宇都宮）、12名（佐野）
事業内容：銀行業

所在地：〒320-0813 宇都宮市二番町1-31（宇都宮）
〒327-0024 佐野市亀井町2649-3（佐野）
TEL：028-634-7141（宇都宮）、0283-22-3011（佐野）
URL：https://www.jfc.go.jp/

従業員の子育てに積極的に
配慮する企業

組織全体でワーク・ライフ・マネジメントを推進

取組の
ポイント

- ◆ 育児休業制度等両立支援制度を拡充しています！
- ◆ モバイル端末を利用し、育児休業からのスムーズな職場復帰を支援しています！
- ◆ ノー残業デー、休暇取得推進により、メリハリある働き方を実践しています！



Q. 具体的な取組について教えてください。

公庫では、女性の活躍推進に向けた取組の一環として、ライフイベントに応じた両立支援策を推進しています。その中で、子育て支援については、以下のような取組を行っています。

1. 両立支援制度の拡充

- ・一定の要件に該当する場合、**育児休業期間**を1歳6か月又は1歳になる年の年度末までに拡充
- ・**勤務時間短縮制度**を利用できる対象者を小学3年生終了時まで拡充
- ・**男性職員を対象とした育児参加休暇**（特別休暇、5日間）の取得推進など、男性の育児参画を推進

2. 育児休業復帰支援

- ・「育児休業者職場復帰サポート・ナビ（愛称：育ナビ）」で、妊娠から育児休業、職場復帰までの上司との面談スケジュール等を示し、スムーズな職場復帰を支援
- ・モバイル端末（iPad）貸出

3. 転勤特例制度

出産特例：本人又は配偶者が、6か月以内に出産予定又は産後8週間内の場合に、申請があれば、転居転勤を免除

育児特例：小学校就学前までの子を養育する場合に、申請があれば、転居転勤を免除（配偶者が就業している場合に限る）

4. メリハリある働き方の実践と働きやすい職場環境づくり

- ・計画的な休暇取得推進
- ・ノー残業デーの実施（週2回以上）
- ・家族の職場参観実施

Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください。

公庫では、女性の積極的採用を行っており、2009年度から総合職の30%以上の採用比率を継続しています。女性が能力を最大限発揮できる職場を実現するため、女性のキャリア開発を支援するとともに、両立支援制度の整備・利便性の向上を進めてきました。

Q. 取組の効果はいかがですか。

多くの女性職員が、育児休業から復帰して勤務を継続しています。

育児休業復帰者は、業務経験に育児経験が加わることで休業前よりパワーアップし、即戦力として活躍しています。

また、男女ともに働きやすい職場環境づくりも進んでおり、**配偶者出産休暇・育児参加休暇（男性職員対象）**の取得率はともに**100%**となっています。

Q. これまでの取組の中で、どのような課題がありましたか。

両立支援を進める中でも、顧客サービスを低下させないことが求められます。

例えば、お客様との打合せの日に、担当職員が子どもの急な発熱で休まざるを得ない場合には、別の職員や管理職が代わりに対応しています。

子育て中の人でなくても、風邪で休む場合もあるのですから、それぞれの事情を認め合うことが大切ではないでしょうか。

Q. これからの課題はどのようなことがありますか。

仕事の進め方の見直しを行い、メリハリのある働き方を推進していきたいと思えます。

企業から一言・・・

誰もが仕事と生活における役割責任を果たしながら、双方の充実を目指して自分の意思で自分の働き方、働き方を積極的にマネジメントしていく「ワーク・ライフ・マネジメント」を支援していきます。

トランコムSC株式会社

○トランコムSC株式会社の概要○

設立：平成8年11月
従業員数：148名（男性115名、女性33名）
事業内容：労働者派遣事業、有料職業紹介事業

所在地：〒321-0953 宇都宮市東宿郷2-2-1
ビッグ・ビー スクエア7階
TEL：028-610-2016
URL：https://www.smilestaff.co.jp/

わたしたちは期待される存在でありたい

取組の ポイント

- ◆ 小学校就学前まで短時間勤務制度を利用できます！
- ◆ 育児休業から復帰する際に、個別のガイダンスを実施しています！



所に出向いて、利用できる制度について個別に説明を行います。

また、短時間勤務制度で復帰する際には、業務のバランスが復帰前とは変わるため、業務分担等配慮しています。

Q. 取組の効果はいかがですか。

近年、出産・育児理由で退職する女性社員はいません。対象者は皆、育児休業を1年～1年半取得した後、短時間勤務で復帰しています。

現在の制度利用者数は、短時間勤務が2名、産前休業が1名、育児休業が1名です。

常に誰かが制度を利用している状況にあるので、次の対象者も利用しやすいようです。

Q. 具体的な取組について教えてください。

所定労働時間を、午前9時から午後4時までの6時間とすることができる短時間勤務制度を設けています。この制度は小学校就学前まで利用することができます。

育児休業から職場復帰する際には、個別にガイダンスを行っています。具体的には総務人事担当が本人と面談をして、仕事の変更点などの情報を提供すると共に、就業への意識付けを行っています。こうした面談は、復帰の6か月ほど前から数回実施します。

派遣社員は一般に契約期間が短いため、育児休業の取得例はそれほど多くありませんが、取得希望があった際には派遣先との調整を行っています。

Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください。

育児・介護休業法が改正された平成21年から、法令に基づいて、社内の体制を整備することになりました。

その際、法定では3歳までとされていた短時間勤務制度について、親のサポートが必要であろう小学校就学前までに拡大することにしました。

Q. これまでの取組の中で、どのような課題がありましたか。

制度を導入したからには、気兼ねなく制度を利用できる環境にすることが大切です。

当社では、制度の内容を社内グループウェアに掲示して、誰もが見られるようにしています。

従業員の妊娠がわかった際には、総務人事担当が事業

Q. これからの課題はどのようなことがありますか。

会社を取り巻く環境は日々変化しているため、育児休業取得後に、元の業務に復帰できるとは限らないケースも出てくること予想されます。そうした場合には、従業員のキャリアチェンジやスキルアップを会社がいかにして支援していくかが今後の課題です。



ピジョン真中株式会社

○ピジョン真中株式会社の概要○
平成12年10月12日設立
従業員数：235名（男性26名、女性209名）
事業内容：居宅介護支援事業

所在地：〒328-0075 栃木市箱森町50番15号
TEL：0282-20-6180
URL：http://pigeonmanaka.jp/

従業員の子育てに積極的に
配慮する企業

仕事と育児の両立と、働きやすい職場作りを目指して

取組の
ポイント

- ◆ お子様の病気の時等、1日単位で取得できる有給の育児休業制度を整備しています！
- ◆ 男性職員も育児休業を取得しています！
- ◆ 次世代認定マーク“くるみん”を取得しました！



そして、男性職員の育児休業取得の実績もできたことから、平成26年10月17日付けで厚生労働大臣より次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主として認定され、次世代認定マーク“くるみん”を取得しました。

また、子の看護休暇は就学前のお子様をお持ちの全職員（パート社員を含む）が有給として取得できるため、男性職員だけでなく、女性職員にも大変喜ばれております。

Q. これからの課題はどのようなことがありますか。

これまでも当社で働いていただくために、短時間勤務や休暇等、必要に応じて就業規則・内規を改定してきましたが、さらにお子様を安全にお預かりできる環境を整えられれば、小さなお子様がいらっしゃる職員にとってより働きやすい環境になると常に考えております。

現時点では自社で託児施設を整えられるだけの環境はありませんが、外部託児施設の利用料金を助成するなど、より働きやすい環境の整備を今後の課題として取り組んでまいります。

企業から一言・・・

社是「少しでも愛をおてつだい」のもと、離職率の低い働きやすい職場、生活サイクルに合わせて働ける会社、そして、心から「ありがとう」の瞬間を大切にサポートする生活支援事業者を目指します。



Q. 具体的な取組について教えてください。

就業規則を改定し、これまで無給となっていた育児休業や子の看護休暇を有給とするとともに、必要に応じて1日単位で取得できる制度とすることにより、職員が男女問わず、お子様や奥様の病気の時等に休暇が取得しやすいようにしました。

Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください。

当社は赤ちゃんとママに優しいピジョングループの一員として、厚生労働大臣から「子育てサポート企業」と認定された企業の証である次世代認定マーク“くるみん”の取得を目標としておりました。

“くるみん”の取得には、行動計画に定めた目標を達成し、一定の要件を満たす必要がありますが、特に当社では、男性職員の育児休業取得の実績づくりが課題となりました。

Q. これまでの取組の中で、どのような課題がありましたか。

今までは、男性職員がお子様のためにお休みする場合は、年次有給休暇を取得しておりました。

男性職員が育児休業を取得しやすくするためには、必要な時、必要な日数を取得できるようにしなければ意味がないと実感しました。

Q. 取組の効果はいかがですか。

就業規則改定後は、育児休業や子の看護休暇を有給で取得できることから、男性職員にとってもお子様のためのお休みが取得しやすくなりました。

株式会社たいらや

○株式会社たいらやの概要○

平成9年7月設立
従業員数：1778名（男性 512名、女性 1266名）
事業内容：スーパーマーケット・チェーンの経営

所在地：〒321-0935 宇都宮市城東1-1-11
TEL：028-635-8333
URL：http://www.eco-s.co.jp/tairaya.php

Natulive ナチュライブ～毎日の食事で健康と幸せに～

取組の ポイント

- ◆ 特別支援学校の実習を積極的に受け入れ、雇用のマッチングを図っています！
- ◆ 親と特別支援学校との連携を図り、長く働けるよう配慮しています。



Q. 具体的な取組について教えてください。

毎年、県内全域の特別支援学校高等部の2年生、3年生の実習を受け入れています。実習の様子を見させていただき、生徒の働きたい意思と会社側のマッチングが卒業後の雇用に結びついています。現在各店舗で20名が生鮮部門を中心として、青果等の袋詰め、惣菜のパック詰め等で働いています。

Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください。

障害者を2.0%雇用することが基本にありました。平成9年に「たいらや」が発足して以来18年間、地域の使命として、特別支援学校の実習依頼を受け入れていたことが、障害者雇用支援・協力ということになりました。

Q. 取組の効果はいかがですか。

定期的採用が続いています。3分の1以上は10年勤続者で、15年働いている人もいます。健常者と隔たりにくく普通に働ける環境づくりを目指しております。

Q. 気がついた点や課題のようなものがありましたらお聞かせください。

ベテランパート従業員がコミュニケーションを取っていますが、仕事に慣れないうちは、パニックを起こすこともあります。病気が理由であれば休んでもらい、また復帰してもらっています。親と特別支援学校の先生と面談を行いながら、連携を大切にしています。

企業から一言・・・

今後も地域の力を借り、今まで同様に障害者の雇用に取り組んでいきます。

働く人にインタビュー

〈店舗の青果部門で働くKさん〉

勤務年数 13年7か月
障害の種類 知的障害
勤務時間 8：30～15：30
勤務日数 週5日
通勤方法 徒歩

★ここで働くようになったきっかけは？

高校の実習で、ここに来たことがきっかけです。卒業と同時に働きはじめました。

★どんな仕事をしていますか？

野菜や果物の袋詰めをして、売場に並べています。

★働いていて困ったことはありますか？その時はどうしましたか？

最初は、野菜や果物の名前を覚えられませんでした。次第に慣れて、覚えられるようになりました。お客さんに質問されて戸惑ったときには、周りのスタッフにきいています。

★働いていて楽しいことは？

皆と一緒に仲良く仕事ができることです。



松井電器産業株式会社

○松井電器産業株式会社の概要○
昭和42年8月12日設立
従業員数：296名（男性 177名、女性 119名）
事業内容：プリント配線基板の実装・組立加工 など

所在地：〒322-0011 鹿沼市白桑田520
TEL：0289-62-8131
URL：http://www.matsuidenki.co.jp/

障害者雇用に積極的な企業

求められる企業であり続けるために

取組の
ポイント

- ◆ 障害者のスキルアップに積極的に取り組んでいます！
- ◆ 障害者就業・生活支援センターと連携して、職場への定着を支援しています！



Q. 具体的な取組について教えてください。

現在6名の方（身体・知的・精神）が勤務しています。各々が、プログラムのデータ作成、製造ラインでの組立て、工場が発生する廃棄物の分別・収集、清掃作業を担当しています。

また、特別支援学校からのインターンシップも毎年受け入れています。

Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください。

ISO認証登録をするにあたり、法令遵守の一環として障害者の法定雇用率を満たすべく、取組をはじめました。

Q. 取組の効果はいかがですか。

当社の障害者の雇用率は法定を上回る2.5%（重度障害者1名を2名としてカウント）で、雇用年数も3年～13年と長く勤務しています。

身体障害を持つ方は、他の社員と同様の業務を担当し、チームリーダーを勤めている方もいます。

知的障害や精神障害を持つ方も、今では指導者がいない日でも定型的な仕事をこなすことができるようになりました。さらに、フォークリフトの免許を取得するなど、**スキルアップ**にも励んでいます。

Q. 取り組む上での課題や心掛けている点がありますか。

障害者だからといって特別扱いはしません。例えば、

知的障害を持つ方が遅刻したときには、一般社員と同様に注意して、社会人としての自覚を促します。

知的障害を持つ方には、理解するまで忍耐強く繰り返し指導し、聴覚障害を持つ方とは、筆談等でコミュニケーションを取っています。

仕事への適応が難しく、休みがちになってしまったときには、**障害者就業・生活支援センターと連携して**、職場への定着を支援しました。

Q. 気がついた点や課題のようなものがありませんでしたらお聞かせください。

知的障害や精神障害を持つ方はルーチンワークが得意ですが、臨機応変な対応が難しい場面があるので、彼らに指示を出す人が必要です。障害者の特性を理解し、適切な指導をするために、当社では、総務課長と直接の指導者2名の計3名が障害者職業生活相談員資格認定講習（高齢・障害・求職者雇用支援機構が主催）を受けています。この資格は、5人以上の障害のある従業員が働いている事業所では「障害者雇用促進法」により選任義務がある資格です。

企業から一言・・・

障害者に限らず、従業員皆にとって働きやすい、安全・快適な職場を作っていきます。



株式会社虎昭産業栃木工場

多様な働き方に取り組んでいる企業

○株式会社虎昭産業栃木工場の概要○
昭和49年9月1日設立（本社：東京都北区）
従業員数：532名（内パート501名）男：201名 女：331名
事業内容：食品製造加工業

所在地：〒327-0003 佐野市大橋町3201-1
TEL：0283-21-2511
URL：http://www.torasyo.co.jp/

長く働き続けられる企業を目指しています

取組の
ポイント

- ◆ 多数の勤務パターンを設定し、労働者の希望に応じて選択が可能です！
- ◆ 短時間勤務制度を導入しています！



Q. 具体的な取組について教えてください。

- ・ 多数の**基本設定時間**があり、その他にも希望に応じた時間帯を勤務時間として設定できます。
- ・ **短時間勤務制度**も導入しており、ご家庭の都合の良い時間帯で働くことができます。
- ・ 週5日勤務が不可能な方は勤務日を減らして契約することもできます。
(上記はパート労働者のみ対象です。)

Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください。

当社では食品を扱っている関係からか、従業員の6割が女性です。

女性の方が多いため、家庭の事情に左右されることが多く、育児・孫の面倒・介護等様々な事情で退職を選ばざるを得なくなってしまうため、そういった方にも続けられるよう短時間勤務、事情に応じたの休日の変更などに対応しております。

Q. 取組の効果はいかがですか。

同じ作業でも慣れている方とそうでない方とでは差が出てきます。

この取組を行うことでより長く勤めていただけるようになり、作業効率も上がっています。

Q. 気がついた点や課題のようなものがありましたらお聞かせください。

お子さんがいる若い世代の方の短時間勤務が増えてしまうので、できるだけ働いてもらえるよう勤務形態を調節しています。

また、子どもが急病の場合でも、他部署の応援を得ることで、業務に影響が出ないように配慮しています。

Q. これからの課題をお聞かせください。

人材の確保をしつつ、**いかに長く勤めてもらえるか**が一貫した課題です。

特に、当工場は24時間稼働しているので、夜間勤めの方の体調管理にも気をつけています。

その中でも、より採用した方に長く続けてもらえるよう、労働者にとって魅力的で働きやすい職場環境を今後も目指していきたいと思っております。

企業から一言・・・

当工場では、地元に住んでいる外国の方も働いていただきますので、本当に多様な方が多様な勤務形態で働いております。

食品は、人の体に入る物なので、一人一人の細かい作業や気遣いから作っていくものです。そういった重みを大切にして、より安全でおいしい食品を共に作っていただければと思います。

利用者等から一言・・・

社員コメント

- ・ 産休後、仕事に戻っても続けていけるか不安があったのですが、自分の都合に合う労働時間を選ぶことができ安心しました。

パートさんのコメント

- ・ 仕事を探していましたが、家の都合に合う職場がありませんでしたが、この会社では自分の都合に合わせた時間帯で仕事ができ、とても働きやすいです。

○yoboiryo株式会社の概要○

平成25年6月 yoboiryo (よぼいりよ) 株式会社設立
 従業員数：12名 (男性2名 (うち1名代表)、女性10名)
 事業内容：訪問看護、健康セルフチェックサービス業

所在地：〒321-0923 宇都宮市下栗町2913-1

TEL：028-666-5420

URL：http://www.yoboiryo.co.jp/

あなたの働き方を考える～潜在看護師の顕在化を目指して～

取組の
ポイント

- ◆ 短時間正社員を積極的に採用しています！
- ◆ SNSを活用し、柔軟な勤務体制を実現しています！



Q. 具体的な取組について教えてください。

私たちは、在宅療養者全てを対象とした訪問看護ステーションを運営しており、特に小児・精神領域の方を積極的に受け入れています。

事業所設立以来、短時間正社員として訪問看護師を積極的に雇用しています。

スタッフには子育て中の看護師が多く、現在3名が6時間勤務の短時間正社員です。

看護師は国家資格を持っているにもかかわらず、病院では夜勤があり、個人のクリニックでも終業時間が遅いという理由で、子育てしながら働ける場は限られているのが実情です。

短時間でも働ける環境を整えることで、多くの潜在看護師（子育て等の理由で退職し、働いていない看護師）が再び現場で働けるようになることを目指しています。

Q. 取組に至るまでの経緯を教えてください。

「障がい児を育てているため、正規雇用で働く機会が持てない」というママさん看護師に、その思いを伝えられたのがきっかけです。そこで、彼女を1日6時間の短時間正社員として雇用することにしました。

Q. これまでの取組の中で、どのような課題がありましたか。

訪問看護の日程により、スタッフ全員が事業所で顔を合わせられない日も多いため、社内SNSでしっかりコミュニケーションを取るようになっています。

勤務時間に応じて訪問件数を調整しているため、勤務時間が短くても業務に支障はありません。

時間を効率的に使うため、訪問場所によっては自宅からの直行・直帰を認めており、SNSで「これから訪問します」、「訪問が終わったので、直帰します」等リアルタイムに報告してもらっています。訪問記録の作成も、出先から専用のサーバーにアクセスして行うことができます。利用者さんとの契約で訪問時間が決まっているため、残業はほとんど発生しません。

Q. 取組の効果はいかがですか。

前述の障がい児を持つ短時間正社員は、現在、訪問看護ステーションの所長を務めています。

また、幼稚園に通う子どもがいるため、4時間勤務でスタートしましたが、本人から「もっと働きたい」という希望があり、6時間勤務に変更したスタッフもいます。

スタッフが「こうやって（家庭と仕事を両立して）働けるんだ」と言ってくれたときには、大変嬉しく思います。

Q. これからの課題はどのようなことがありますか。

短時間正社員という働き方を知ってもらい、一人でも多くの潜在看護師が、それぞれのライフスタイルに合わせて、やりがいを持って働けるようになることを願っています。

企業から一言・・・

「あなたと家族と地域にほかほかの看護を」をモットーに、利用者だけでなく、介護者である御家族のサポートにも力を入れ、徹底した丁寧さで訪問看護を行っています。

私たちの訪問看護ステーションは、家族との時間・仕事のやりがいをとても大切にしています。ママさん看護師の能力を十分活かせる場であり、専門職として再び輝ける場です。

仕事と家庭の両立を始めたい…

でも何から始めればいいのか分からない…

そんな時は、取組を「宣言」することから始めてみませんか？

栃木県では、企業や事業所がこれから取り組もうとする内容を

「いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言」として募集し、応援しています！

登録のあった企業や事業所は、県ホームページで紹介しています。

仕事と家庭の両立に関する小さな取組の積み重ねが大きな成果につながります。

是非、取組を始めみてください！



いい仕事いい家庭つぎつぎとちぎ宣言

検索 🔍

栃木県産業労働観光部労働政策課 TEL：028-623-3218

<http://www.pref.tochigi.lg.jp/f06/index.html>

平成28年1月発行



古紙配合率80%再生紙を使用しています